

ті поширюють кластерну систему у інші сфери, такі, як економіка, все частіше презентують проекти у дусі «Індустрії 4.0», викликаючи велику зацікавленість закордонних інвесторів. [2]

Таким чином ми бачимо, що Харків має найбільший потенціал розвитку інвестицій саме у сфері ІТ, культури, туризму та рівня життя в цілому. Нові ініціативи та потенційні інвестори з'являються чи не щорічно, разом із постійними змінами у світовій та українській економіці. Важливим у даний момент є не зупинятись на досягнутому, проявляти доцільність міста як об'єкта вкладень та обрати найпрактичніші напрями розвитку саме зараз, зміцнюючи відносини з інвесторами.

1. Стратегія Харкова [Електронний ресурс] Стратегія розвитку міста Харкова до 2020 року – Режим доступу: http://www.strategy.kharkov.ua/Strategiya_2016.pdf вільний. – Дата звернення: 22.02.2016. – Назва з екрана.

СУТНІСТЬ ТА РОЛЬ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМНИЦТВА В СУЧАСНОМУ БІЗНЕСІ

Підгорнова Д.Ф.

Науковий керівник – Браташ М.А., ст. викладач

Важливу роль у функціонуванні підприємства, фірми відіграє культура підприємництва. Вона не тільки забезпечує високий престиж підприємству, а й сприяє підвищенню ефективності виробництва, поліпшення якості продукції та послуг, і, отже, збільшенню доходів.

Існують різні трактування поняття «культура підприємництва». Так, Р. Роюттінгер вважає, що культура підприємництва - це система спільно виношуваних і реальних переконань і уявлень про цінності. Уявлення про цінності дозволяють відповісти на питання, що є важливим для підприємства, а переконання дозволяють зрозуміти, як має функціонувати підприємство і як їм слід керувати.

Менеджери О. Нойбергер і А. Компа до організаційної культури відносять суму переконань, цінностей, правил, які роблять підприємство єдиним у своєму роді.

Найбільш повне і розгорнуте визначення дає В.Д. Козлов, відзначаючи, що культура підприємництва «є система формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки працівників даної організаційної структури, стилю керівництва даної організаційної структури, стилю керівництва, показань задоволеності працівників умовами праці, рівня взаємного співробітництва, ідентифікації працівників з підприємствами та перспективами розвитку.

Таким чином, культура організації підприємницької діяльності

визначає клімат, стиль взаємин, цінності підприємства.

Призначення культури підприємництва пов'язане з рішенням двох основних проблем: виживанням в даній соціально-економічному середовищі та забезпеченням внутрішньої інтеграції для досягнення поставлених цілей. На кожному великому підприємстві відділи, управління, адміністрації мають різні субкультури, що повторюють структуру самого підприємства. Різниця обумовлюється різноманіттям галузей виробництва і сфер людської діяльності. Це може бути культура вигідних угод, інноваційна, адміністративна культура і т.д. Наявність різних культур, субкультур може призвести до напруженості, сутичок. Тому важливим завданням для будь-якого підприємства є зближення та інтеграція різних організаційних частин підприємства, що мають свої різні субкультури.

Отже, в залежності від галузі, регіону, історії підприємства, людей, кожне підприємство має свою культуру.

Б. Карлоф виділив ряд основних ознак культури організації підприємницької діяльності:

- * Соціальна, так як на її формування впливають всі або більшість працівників фірми;

- * Регулює поведінку членів колективу;

- * Створюється людьми;

- * Свідомо або несвідомо приймається всіма працівниками;

- * Заснована на дотриманні традицій;

- * Пізнавана ;

- * Здатна змінюватися;

- * Багатогранна, тобто її не можна досягнути за допомогою якогось одного підходу;

- * Знаходиться в постійному розвитку.

Необхідно мати на увазі , що , перш ніж приступити до формування культури того чи іншого підприємства , слід твердо усвідомити його систему цінностей і переконань.

Так , в компанії «Форд Мотор» система цінностей полягає в трьох поняттях: народ, товари, прибуток. Переконавання, що дозволяють зробити висновок, як має функціонувати підприємство, як досягається успіх, такі:

- * Якість – це головне;

- * Постійне вдосконалення – запорука успіху;

- * Торговці і постачальники – партнери підприємства;

- * Зацікавленість (участь) співробітників у прибутку;

Разом з тим не слід думати, що культурою підприємництва можна маніпулювати. Вона складається роками, динамічна, постійно вдос-

коналюється.

Культуру підприємства можна вважати слабкою в наступних випадках:

- * Відсутнє ясне уявлення про систему цінностей і засобах досягнення цілей;

- * Відсутні стратегічні цілі;

- * Відсутні тактичні цілі (в результаті виникають протиріччя);

- * Окремі частини організації не можуть дійти згоди, існують різні точки зору;

- * Керівники нічого не роблять для розвитку спільного розуміння цінностей, загальних переконань.

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Хамходера О.О.

Науковий керівник – Браташ М.А., ст. викладач

Висока динаміка сучасного економічного простору вимагає від суб'єктів господарювання розвитку такої ключової компетенції, як здатність ефективно та швидко реагувати на зміни. Формування зазначеної компетенції на підприємстві можливе за умови приділення достатньої уваги управлінню організаційними змінами, які передбачають трансформацію підприємства в цілому, або його окремих підсистем з поточного у бажаний стан, що більше відповідає вимогам зовнішнього середовища: потребам споживачів та суспільства в цілому. Отже, управління організаційними змінами як напрям сучасного менеджменту виступає найважливішою умовою розвитку для суб'єктів господарювання. Використання ефективних інструментів управління організаційними змінами дає можливість не лише підвищити адаптивність підприємства до зовнішнього середовища, але і реалізовувати концепцію постійного вдосконалювання його внутрішнього середовища.

У таких умовах організаційні зміни у цілому розглядаються як новий напрям економічної теорії та практики, інструмент розвитку і реорганізації господарських систем, ефективний засіб трансформації, адаптації та підвищення конкурентоспроможності підприємств, досягнення довгострокової конкурентної переваги і лідерства на галузевому ринку. Можна стверджувати, що саме конкуренція систем управління організаційними змінами здатна забезпечити загальний успіх діяльності та сталий розвиток підприємства. Тому проблема оцінки й вибору якості організаційних рішень перебуває у центрі уваги як вітчизняних, так і зарубіжних учених.